

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 31.01.2020

Bundesfinanzministerium bringt Gesetzesänderung zur "Arbeitgeberfinanzierung" auf den Weg: Nettolohnoptimierung und Betriebsrenten betroffen

Lange wogte der Kampf zwischen der Verwaltungsauffassung des Bundesfinanzministeriums (BMF) und den obersten Richtern am Bundesfinanzhof: Es ging um die Frage, wann eine Zusatzleistung des Arbeitgebers "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht wird und damit steuerlich begünstigt ist. Das ist von besonderer Bedeutung bei der sogenannten Nettolohnoptimierung, die mittlerweile weite Kreise zieht. Dabei geht es darum, Arbeitslohn, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist, mithilfe von steuerfreien oder pauschalversteuerten Vergütungsbestandteilen so umzugestalten, dass sich die Nettoauszahlung erhöht. Gerne werden diese Modelle auch mit einer betrieblichen Altersvorsorge kombiniert.

Bei dem Einsatz von Vergütungsbestandteilen und deren steuerlicher Beurteilung kommt es vor allem darauf an, wann diese vom Arbeitgeber "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht werden. Gerade Änderungen von Arbeitsverträgen zur "Optimierung" sind der Finanzverwaltung ein Dorn im Auge. Und genau hier vertrat der Bundesfinanzhof zuletzt eine andere Auffassung als die Finanzverwaltung und urteilte zugunsten der Betroffenen.

Ein weiterer steuerlicher Bereich bei dem die Frage eine Rolle spielt, ob der Arbeitgeber einen Zuschuss "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbringt, ist die Niedrigverdienerförderung nach § 100 EStG in der betrieblichen Altersvorsorge. Hier hatte ein BMF-Schreiben zu vermögenswirksamen Leistungen und § 100 EStG für Irritationen gesorgt. Es stellte sich zunehmend die Frage, wann denn die Förderung steuerlich unbedenklich in Anspruch genommen werden kann.

Nun findet sich eine Änderung des Einkommensteuergesetzes in Artikel 6 des Gesetzesentwurfs zur Grundrente und sie soll auch gleich nach Verkündung des Gesetzes noch in 2020 in Kraft treten. Erklärtes Ziel ist der Ausschluss von Sachverhalten, bei denen der Arbeitnehmer letztlich durch Gehaltsverzicht oder Gehaltsumwandlung die Beiträge finanziert und nicht der Arbeitgeber selbst.

Daher wird nun für das gesamte Einkommensteuergesetz klargestellt, dass mit dem Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn" Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge und Zuschüsse) ausgeschlossen sind, wenn der Wert der Leistung auf den Lohnanspruch des Arbeitnehmers angerechnet wird, der Arbeitnehmer vor der Entstehung oder Fälligkeit seinen Lohnanspruch zugunsten dieser Leistung herabsetzt oder der Arbeitnehmer anstelle einer Lohnerhöhung einen verwendungs- oder zweckgebundenen Bezug erhält.

In § 8 EStG soll ein Abs. 4 hinzugefügt werden:

"Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- der Wert der Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt oder
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer Erhöhung des Arbeitslohns gewährt

wird.

Die Neuregelung soll am Tag nach der Verkündung des Änderungsgesetzes in Kraft treten. Die Änderungen sollen infolge der Anwendungsregelung in § 52 (1) EStG für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2020 (bei laufendem Arbeitslohn) und für alle Zuflusszeitpunkte in 2020 (bei sonstigen Bezügen) gelten.

Die Niedrigverdienerförderung nach § 100 EStG soll dadurch verbessert werden, dass der bAV-Förderbetrag von 144 auf 288 Euro erhöht wird. Auch diese Regelung soll direkt nach der Verkündung des Änderungsgesetzes in Kraft treten. Hat der Arbeitgeber in der Zeit zwischen 1. Januar und dem Inkrafttreten im Laufe des Jahres 2020 zusätzliche, im Rahmen des § 100 EStG begünstigte Arbeitgeberbeiträge von mehr als 480 Euro erbracht, kann er höhere bAV-Förderbeträge über geänderte Lohnsteuer-Anmeldungen geltend machen.

Hinweise:

1. Auch wenn die Diskussion um die Grundrente noch andauert, sollten Betroffene schon jetzt die angestrebte Gesetzesänderung bei Gestaltungen berücksichtigen. Denn man erkennt deutlich den Willen der Finanzverwaltung diese "Klarstellung" in § 8 EStG schnellstmöglich umzusetzen. Sie könnte auch ohne Weiteres Eingang in ein anderes Artikelgesetz finden, falls sich die Grundrente verzögern sollte.

2. Für die betriebliche Altersversorgung wünschte man sich in § 8 Abs. 4 EStG n.F. die Klarstellung, dass bei der Gestaltung des Lohnverteilungsspielraums zwischen Gehaltserhöhung (Barlohn) und künftigen Leistungen zu bAV (Versorgungslohn) die Neuregelung nicht greift. Denn letztlich verkürzt jede arbeitgeberfinanzierte Leistung des Lohnverteilungsspielraum.

3. Für den Förderbeitrag bAV nach § 100 EStG wünscht man sich die Klarstellung, das sog. Matching-Contribution-Modelle, die weit verbreitet sind, mit Blick auf die arbeitgeberfinanzierte Leistung förderfähig sind. Auch eine Dynamisierung der starren Einkommensgrenzen ist nötig, damit bei Lohnerhöhungen nicht auf Dauer die Förderung entfällt. So schön es auch ist, dass der förderfähige Höchstbetrag von 480 Euro auf 960 Euro erhöht wird, wäre es wahrscheinlich zielführender die Förderquote des Arbeitgeberbeitrages von derzeit 30 % deutlich zu erhöhen.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Mittlerer Weg 5a
86919 Utting a. Ammersee

Tel: +49 (0)8806 9574913
Fax: +49 (0)8806 95749176
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de